

*Карманчиков А.И.,
к.п.н., доцент кафедры общетехнических дисциплин
ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»*

ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация

В статье анализируется преобладающий стиль мышления руководителя: интуитивный, логический, стратегический и эмоциональный (чувственный). Зная управленческий стиль конкретного руководителя можно говорить и о его естественной (свойственной определенному психологическому типу, конкретному стилю управления) прогностической компетентности.

Ключевые слова: прогнозирование, прогностическая компетентность, тип мышления, управление, стиль управления, принцип прогностичности.

RePEc: G3, J54, M1

Karmanchikov Aleksander, Ph.D.,
assistant professor of general engineering disciplines
GOU VPO Udmurt State University

PROGNOSTICHESKY COMPETENCE OF THE HEAD

Abstract

In article prevailing style of thinking of the head is analyzed: intuitive, logic, strategic and emotions (feelings). Knowing administrative style of the concrete head it is possible to speak and about its natural (peculiar to certain psychological type, a concrete management style) prognostic to competence

Keywords: Forecasting, competence, thinking type, management, a management style, prognostic a principle

RePEc: G3, J54, M1

Всех нас можно разделить на две категории: довольные своим начальником и те, кому их руководитель не нравится. Кто же нами руководит? Как утверждал еще мыслитель древности Платон (427-327 гг. до н.э.): «...Никто не должен оставаться без начальника – ни мужчины, ни женщины. Ни в серьезных занятиях, ни в играх никто не должен приучать себя действовать по собственному усмотрению: нет, всегда – и на войне и в мирное время – надо жить с постоянной оглядкой на начальника и следовать его указаниям».[5] Кто же нами управляет? Какой он – руководитель?

Такие понятия как стиль мышления и прогнозирование неразрывно связаны с управлением. Стиль мышления руководителя определяет эффективность управленческой деятельности, потенциальные возможности предвосхищать события, предвидеть и объективно прогнозировать. Эффективное управление предполагает прогностическую компетентность руководителя. Проблема заключается в том, что нет целостной системы формирования и развития прогностического мышления. Наши исследования раскрывают предрасположенность личности к прогностической деятельности с учетом индивидуальных психологических особенностей личности. [1,2]

На основе типологии личности, предложенной швейцарским психологом К.Г.Юнгом, можно выделить четыре стиля управления. Индивидуальные психологические предпочтения каждого руководителя определяют и его преобладающий стиль управления. Наиболее оптимальным образом к управленческой деятельности подходят психологические типы, у которых преобладает «сенсорика» (адекватное восприятие действительности, осознанное восприятие основных, существенных факторов влияющих на происходящие в данный момент процессы) и «логика» (объективное восприятие ситуации, явлений, структуры происходящих процессов, их классификация, способы взаимодействия).

Это те качества, которые позволяют эффективно управлять чем-либо или кем-либо. Если у конкретного человека преобладают другие качества,

они, как правило, снижают качество управленческой деятельности. Однако в определенной ситуации или в конкретном коллективе «не эффективные в управлении» качества личности могут давать и определенные преимущества. Например, в педагогическом коллективе, где преобладает эмоциональный стиль мышления, эмоциональное выражение руководителем благодарности конкретному человеку за хорошо выполненную работу может стать дополнительным стимулом для еще более эффективной деятельности этого сотрудника. «Логико-сенсорный» руководитель редко использует эту возможность, потому что его позиция - за хорошо выполненную работу каждый получает заработную плату.

Гуленко В.В. выделяет четыре стиля управления: сенсорно-рациональный, сенсорно-иррациональный, интуитивно-этический и интуитивно-логический. Зная управленческий стиль конкретного руководителя можно говорить и о его естественной (свойственной определенному психологическому типу, конкретному стилю управления) прогностической компетентности. Это потенциальные возможности или своеобразный индивидуальный естественный фон, который в определенных ситуациях, при соответствующих качествах личности может существенно усиливаться или снижаться. [3,4,6]

Наши исследования, опирающиеся на работы К.Г.Юнга, позволяют выделить четыре стиля мышления: интуитивный, логический, стратегический и эмоциональный. Преобладающий стиль мышления руководителя определяет и его управленческий стиль (увлечь, убедить, подчинить, воодушевить), и прогностические возможности, направленность на будущее (увлечь), умение предвосхищать, предвидеть предстоящие события или эмоциональную реакцию конкретного человека на возможные ситуации. [3]

Если у вас преобладает **интуитивный** стиль мышления, окружающие воспринимают вас как легкомысленного, непрактичного руководителя. Такой руководитель быстро перескакивает с одной деятельности на другую, у него

постоянно возникают разные идеи, которые он сразу же пытается реализовать. Эффективность деятельности такого руководителя снижается за счет того, что он сам не пунктуален, неорганизован, со временем обращается свободно. Однако люди такого склада **хорошо вдохновляют других видением будущего**, это хорошие агитаторы. Если они умны и уравновешены, то достаточно **верно предвидят будущее**. Однако, как правило, не могут дать объективно обоснованного объяснения своему предвидению, чаще всего это яркое, иногда близкое к реальному, правдоподобное обоснование. Свои убеждения такие люди отстаивают с яркостью. Если интеллект такого руководителя не на высоте, он может сильно навредить окружающим. Чувства других людей, эмоциональная сфера, система взаимоотношений между людьми воспринимается таким руководителем слабо, это не его стихия. Лозунг такого руководителя: «Ты мне друг, но истина дороже». Истина, суть явления, процесса – будут приоритетными в деятельности руководителя с интуитивным стилем мышления. Все что ускоряет и изменяет жизнь, приветствуется ими.

Логический стиль управления – это часто только видимость отстраненности, безразличия к происходящему. Руководитель с таким стилем управления, обладатель логического стиля мышления приверженец системности, логичности, последовательности, обоснованности. События интересуют таких людей как строго логический процесс, структурированность событий. Быстрота действия им не свойственна, потому что необходимо время для продумывания, обоснования своих действий. Создается видимость их отстраненности, бездействия в кризисных ситуациях. Однако, когда кризис углубляется, способность такого руководителя справляться с этим явлением возрастает.

Окружающие нередко характеризуют людей с таким стилем мышления и управления как педантичных, догматичных, придирчивых, безэмоциональных (живущих умом, а не сердцем), самоуверенных, создающих впечатление, что перед вами человек с заложенной в него

компьютерной программой, где нет места страстям, каждый шаг должен вести к поставленной цели самым оптимальным образом.

Руководитель с логическим стилем управления наиболее эффективно, обоснованно **может планировать предстоящую деятельность**. Учитывает максимально возможное количество факторов, влияющих на предстоящие события или процесс. Такие люди жестко придерживаются составленного ими плана и отстаивают его возможными способами, обосновывая и аргументируя свою позицию. Их речь лишена эмоциональной окраски, насыщена понятиями и соответствующей их сфере деятельности терминологии. Анализ речи, используемых слов, может использоваться как разновидность или как дополнение к существующим способам диагностики стиля мышления и управления.

Стратегический стиль мышления и управления – это, прежде всего действие, а не теоретические рассуждения или логико-структурные обоснования. Руководитель такого типа воспринимает **настоящее во всей его полноте** и не примешивает к нему свой прошлый опыт или проблемы будущих периодов. Для таких людей конкретность предмета самое важное, они не вникают в то, как событие возникло, важно, что оно существует в данный момент.

Стратегический стиль управления позволяет хорошо справляться с неожиданностями, кризисными ситуациями. Главный их принцип – действие, наиболее эффективное в сложившихся обстоятельствах, с учетом конкретной ситуации. Они не боятся брать ответственность на себя, проявляют лидерские черты, часто берут командование на себя. Подчинить, заставить подчиненных или окружающих выполнять необходимые действия, а не рассуждать, когда нужно действовать. Это можно будет сделать после выхода из кризисной ситуации и лучше, если этим будет заниматься кто-то другой. Вся их активность направлена, как правило, на решение актуальных общезначимых проблем, достижение общественных целей настоящего времени или ближайшего будущего. Эмоциональный напор, убежденность,

целеустремленность позволяют им часто выходить из сложных ситуаций. Недостаточная продуманность, суетливость, логическая необоснованность действий являются иногда причинами создания неурядиц и проблем по их вине.

Эмоциональный стиль мышления и управления – это система взаимоотношений между людьми, чувства, эмоции, интриги. Это люди в меньшей степени ведущие, больше ведомые другими значимыми людьми, обстоятельствами, своими чувствами. **Ориентируются** прежде всего **на прошлое** и в новой обстановке чувствуют себя не совсем уверенно. Стараются избежать действий и решений, которые могут порвать связь с прошлым. Им характерна шаблонность, стереотипность, консервативность мышления и действия, приверженность традициям и устоям.

Они оценивают события главным образом по результатам – для них только те события значимы, которые оставляют яркий след в памяти. Руководитель с эмоциональным стилем мышления с трудом меняет свое мнение о человеке. Для них первостепенное значение имеет психологический климат в коллективе, система взаимоотношений между людьми, а не логическое обоснование эффективной деятельности в будущем. Перспективное планирование это не их конек. Чувства, эмоции, слухи, страсти, интриги – это их стихия. Интриги – создают и разрушают империи, это мощное оружие в их руках. Умение понять другого человека, позволяет им использовать, манипулировать, настраивать каждого сотрудника на эффективную деятельность в благоприятной психологической атмосфере.

Таким образом, потенциальные возможности эффективной прогностической деятельности будут наиболее высокими у руководителя с интуитивным, затем с логическим и далее стратегическим и эмоциональным стилем мышления. Преобладающий в школьной, учительской среде (около 80%) эмоциональный стиль мышления не способствует формированию прогностического мышления учащихся в самый оптимальный период их обучения, что не позволяет в будущем эффективно реализовывать

имеющиеся потенциальные возможности. Поэтому необходимо дополнительно изучать, осваивать методы и приемы прогностической деятельности, формировать прогностическое мышление школьников. Целесообразным будет ввести в программу обучения в вузе курс «Основы прогнозирования». Для педагогических работников нами разработана программа курсов повышения квалификации «Педагогическое прогнозирование результатов обучения и воспитания». Подготовлено методическое пособие «Основы прогнозирования. Вводный курс». Готовятся и другие учебно-методические разработки для введения курса «Основы прогнозирования» в старших классах средней школы, в системе начального, среднего и высшего профессионального образования.

Формирование прогностической компетентности является важным аспектом не только при обучении руководителей, но и для исполнителей в любой сфере деятельности. Исполнителями, подчиненными были мы все, многие остаются в таком состоянии всю жизнь и думают, что им эта информация не нужна. Однако, руководителем является каждый человек, все зависит лишь от числа подчиненных, иногда приходится управлять только собой, принимать самостоятельные управленческие решения. А вы умеете управлять собой?

Список литературы:

1. Гершунский Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: Учебное пособие / Б.С.Гершунский – М.: Флинта: Наука, 2003. – 768 с.
2. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека// Высшее образование сегодня, 2005. - № 11.
3. Карманчиков А.И. Педагогическое прогнозирование творческой активности личности. Ижевск: Издательство ИПК и ПРО УР, 2005. – 56 с.
4. Тигер П., Бэррон-Тигер Б. Делай то, для чего ты рожден. Путь к успешной карьере через самопознание / Пер. с англ. Н.Б.Демченко. – М.: «АРМАДА», 1996. – 491 с.
5. Смирнов И.П. Человек – образование – профессия – личность. Монография. – М.: УМИЦ «Граф-Пресс», 2002. – 420 с.
6. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений. Практическое руководство. - СПб: изд. «Речь», 2002. – 96 с.

References:

Gershunsky BS Education-teaching prediction. Theory, methodology, practice: Textbook / BS Gershunsky - M.: Flint: Nauka, 2003. - 768.

Winter IA Common culture and socio-professional competence / Higher Education Today, 2005. - № 11.

Pockets AI Teacher prediction of creative activity of personality. Izhevsk: Publishing PKI and PRO SD, 2005. - 56.

Tiger P., Barron, Tiger B. Do something for which you are born. The path to career success through self-Ed. from English. NB Demchenko. - M.: "ARMADA", 1996. - 491 sec.

Smirnov, IP People - education - occupation - a person. Monograph. - M.: UMITS Graf-Press, 2002. - 420.

Sobchik LN Diagnosis of individual-typological characteristics and interpersonal relationships. A Practical Guide. - St. Petersburg: Vol. Rech, 2002. - 96.